DROIT DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Objectif du cours

L'étude des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un salarié.

Définition du droit du travail :

Le droit du travail est l'étude de l'ensemble des rapports juridiques qui naissent de l'exécution de tâches par un travailleur (le salarié) pour le compte et sous la subordination d'autrui (l'employeur). Autrement dit, le cours de droit du travail a pour objet l'étude des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un salarié.

Le droit du travail s'applique aux relations juridiques liées au travail salarié et se distingue en ce sens des rapports juridiques naissant de la formation, du travail bénévole, du travail indépendant ou enfin du travail exercé dans le cadre de la fonction publique. En effet, Le droit du travail encadre la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail. Il garantit également le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, ainsi que la protection des travailleurs vulnérables.

Dans ce cours on va étudier les thématiques suivantes :

- La formation du contrat de travail

- Le temps de travail (durée, aménagement, dérogation).
- La fin du contrat de travail (licenciement pour motif personnel, économique, démission, retraite).
- La représentation des salariés (comité d'entreprise, délégués du personnel et syndical).
- La négociation collective (accord d'entreprise, branche, dénonciation).
- Les conflits collectifs (droit de grève, lock-out, prévention des conflits).

PREMIERE PARTIE : LE CONTRAT DU TRAVAIL

Le contrat du travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement l'employeur et l'employé.

Dans le cadre du contrat de travail, le salarié, met son activité professionnelle à disposition de son employeur qui dans ce cadre a autorité sur lui. En contrepartie, l'employeur vers un salaire à son salarié.

De ce qui précède on retient que le contrat du travail s'articule autour des trois notions suivantes :

- **une prestation de travail :** le travail peut être défini comme étant l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie. Il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire.

- **une rémunération** quelque soit sa forme : le contrat de travail est un contrat à titre onéreux : exclut les activités bénévoles, et prestations à titre gratuit

- **un lien de subordination juridique**. Question en pratique : comment caractériser ce lien de subordination juridique.

En effet, Le lien de subordination est un des trois éléments caractéristiques du contrat de travail avec la fourniture d'un travail et sa contrepartie, la rémunération. C'est l'élément distinctif qui permet la distinction entre le contrat de travail et les autres contrats contrat d'entreprise, de location, mandat, etc.

Quel que soit le type de contrat de travail, le lien de subordination existe dès qu'une personne, l'employeur, peut exercer son pouvoir de direction sur une autre personne, l'employé. Cette autorité comprend le pouvoir de donner des directives, le pouvoir d'en contrôler l'exécution et le pouvoir d'en sanctionner la mauvaise exécution. Il doit pouvoir s'exercer à tout moment mais pas nécessairement de manière étroite et ininterrompue. Il suffit donc que ce pouvoir de direction ou pouvoir de subordination soit au moins potentiel, l'employeur ayant à tout moment le pouvoir exercé ou non, de donner des ordres et de surveiller leur exécution.

Chapitre 1 : la formation du contrat de travail

La conclusion du contrat du travail est soumise aux règles de droit commun telles quelles sont posées par le code des obligations et des contrats à savoir : le consentement, la capacité, l'objet et la cause.

Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée soit pour une durée indéterminée.

Section 1 : les formes du contrat :

Il existe deux types de contrat les CDD et CDI mais dernièrement on a vu la naissance d'un nouveau type de contrat qui sont les contrats d'ANAPEC.

Paragraphe 1 : Le régime général : CDD, CDI

L'article 16 du code du travail stipule : « Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ;

- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

- si le travail a un caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

A- Le contrat à durée indéterminée :

Le CDI comme son nom l'indique est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée.

Au même titre que le CDD, il ne nécessite pas spécialement un écrit, en fait l'accord peut très bien être verbal ou encore même tacite.

Le contenu du contrat de travail permet de préciser les points essentiels de la relation de travail et aucune clause n'est vraiment nécessaire à la validité du contrat.

B- Le contrat à durée déterminée **:**

D'abord une précision importante : l'écrit n'est pas obligatoire. Il constitue un moyen de preuve parmi d'autres au même titre que le témoignage de collègues ou même de l'épicier du coin ou du gardien de voitures qui vous voient arriver au travail régulièrement.

Cependant, si le contrat est écrit, il doit être établi en double exemplaire. Il doit être obligatoirement signé et légalisé par les deux parties (employeur/employé). Une copie doit être communiquée au salarié.

Le recours au CDD est limité aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu pour cause de congé, maladie..., sauf la grève;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- si le travail a un caractère saisonnier (station d'emballage de fruits par exemple) ;
- Toutefois, et à titre exceptionnel, le CDD peut être conclu pour une durée d'une année renouvelable une fois. Et ce, dans le cas d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou du lancement d'un nouveau produit.

C- Le contrat pour accomplir un travail déterminé :

Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet, la construction d'un barrage par exemple. Il prend fin avec la fin du projet.

D- Les principales clauses du contrat de travail **:**

- La date d'embauche
- La rémunération
- Le lieu de travail
- Les horaires de travail
- L'intitulé du poste

1- <u>la période d'essai :</u>

Le contrat du travail débute souvent par une période d'essai, d'une durée variable : une à quelques semaines pour un ouvrier ou un employé, plusieurs mois pour un cadre. Pendant l'essai, le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre partie, sans formalité, préavis ni indemnité.

Dans le cas d'un CDI, la période d'essai est renouvelable une seule fois. Elle est de :

- 3 mois pour les cadres et assimilés ;
- 1 mois pour les employés ;
- 15 jours pour les ouvriers.

Dans le cas d'un CDD, la durée de la période d'essai est de :

- un jour par semaine pour les contrats de moins de 6 mois, sans dépasser deux semaines ;
- un mois dans le cas des contrats de plus de 6 mois.

2- <u>la clause de non concurrence :</u>

La clause de non concurrence est une disposition du contrat de travail interdisant au salarié à l'expiration du contrat de travail d'ouvrir une entreprise concurrente ou de passer au service d'une entreprise concurrente.

Le code du travail ne contient aucune mention explicite à cette notion. Dans le contrat, elle est toujours limitée dans le temps et dans l'espace. Sur la place, les entreprises ne déposent généralement pas plainte pour non-respect de la clause de non-concurrence.

3- <u>la cessation de la relation du travail :</u>

Il est nécessaire de distinguer entre la rupture et la suspension. La suspension est la cessation provisoire de la relation du travail tandis que la rupture (résiliation) est la cessation définitive de la relation du travail.

a- la suspension de la relation :

C'est la période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou une partie de ses effets. Les principales causes de suspension du contrat de travail sont : les périodes de maladie, du congé de maternité, du congé parental d'éducation, du chômage partiel, de la mise à pied....

Pendant ces périodes le salarié est dispensé de fournir une prestation de travail et l'employeur est aussi dispensé de lui fournir une rémunération mais ils sont néanmoins tenus par l'obligation de leurs loyautés.

Une fois que la cause de suspension disparaît, le contrat de travail reprend normalement ces effets.

Remarques :

- la maladie peut entrainer la rupture du contrat du travail si l'absence pour la maladie dépasse 26 semaines au cours de 365 jours consécutifs. L'employeur peut considérer l'employé comme démissionnaire de son emploi.
- Si le salarié n'accepte pas la mise à pieds due à l'absentéisme, l'employeur peut opter pour le renvoi définitif avec paiement des indemnités.
- La force majeure (incendie dans l'entreprise par exemple, inondation…) peut entrainer :
    - La suspension si elle a un caractère provisoire
    - La rupture si elle a un caractère permanent.

b- <u>la rupture du contrat :</u>

La rupture ou la résiliation d'un contrat de travail prend deux formes différentes selon que le contrat est à durée déterminée ou indéterminée.

- **la résiliation d'un CDD :**

Ce type de contrat prend fin dans quatre cas :

- l'arrivée à terme du contrat : les deux partie ne sont pas obligées de s'aviser l'une l'autre.
- L'accord et la volonté des deux parties avant l'arrivée du terme. Arrangement à l'amiable.
- En cas de force majeure

- **la résiliation d'un CDI** :

Elle peut résulter des raisons suivantes :

- la volonté de l'employeur qui met fin au contrat du travail. On parle de licenciement ou de renvoi ou encoure le fait de donner congé.
- La volonté de l'employé : c'est-à-dire ce qu'on appelle la démission ou le fait de prendre congé

<u>Le licenciement</u> : c'est la volonté unilatérale provenant de l'employeur qui met fin au contrat de travail.

Le licenciement étant la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, il est donc interdit de licencier un salarié sans motif valable sauf si ce licenciement est lié à son aptitude ou à sa conduite.

Le licenciement peut avoir lieu pour les motifs suivant:

A- licenciement par mesure disciplinaire : la faute grave :

Le juge est le seul à pouvoir déterminer une faute grave c'est-à-dire que ces les juges qui décident s'il ya ou non de faute grave, et on peut dire qu'il n'y a pas de définition précise de la notion de faute grave.

B:licenciement pour motif économique :

le licenciement pour motif économique est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment a des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

À l'inverse du licenciement pour motif personnel, le licenciement économique peut être individuel ou collectif et suit une procédure variable selon le nombre de salariés licenciés, la taille de l'entreprise, et l'existence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1- l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;

2- la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ;

3- le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;

4- le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ;

5- la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

6- le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave :

1- l'avertissement ;

2- le blâme ;

3- un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;

4- un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;

- la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;

- le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :

* le vol ;

* l'abus de confiance ;

* l'ivresse publique ;

* la consommation de stupéfiants ;

* l'agression corporelle ;

* l'insulte grave ;

* le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;

* l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;

* la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;

* la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;

* l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;

* l'incitation à la débauche ;

* toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages- intérêts. Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non. Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.

<u>Les effets de du licenciement</u> : à la suite de la résiliation du contrat de travail, il faut respecter :

- le délai de préavis
- verser les indemnités de licenciement
- délivrer un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.

1- Le délai de préavis

Le principe de ce délai est de minimiser et de limiter le préjudice des 2 parties, pour l’employeur (il lui permet de trouver un remplaçant du salarié partant) ; et pour le salarié (il lui permet de trouver un autre emploi). Ce délai ne peut être inférieur à 8 jours, pour les

cadres supérieurs 3 mois, et peut aller à 8 mois pour ceux ayant une ancienneté de 30 ans. Le non respect du délai de préavis expose le contrevenant à des dommages et intérêts, son montant est égal au montant du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il était demeuré à son poste.

2- Le reçu pour solde de tout compte c'est un reçu délivré par le salarié a son employeur à la cessation du contrat de travail, sous peine de nullité le reçu pour solde de tout compte doit mentionner : o La somme totale versée par le l'employeur avec incitation détaillée des paiements. o La signature du salarié portée sur le reçu doit être précédée par la mention « lu et approuvé » o Le fait que le reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

3- Le certificat de travail
C'est un document comportant obligatoirement la date d'entrée et de sortie du salarié, sa qualification professionnelle.

4- L'indemnité de licenciement
Elle est obligatoire en faveur d'un salarié engagé d'une période indéterminée et ayant une ancienneté de 6 mois, le taux de l'indemnité varie en fonction de chaque tranche de 5 années : Barèmes des tranches 5 premières années 96 heures 5 deuxièmes années 144 heures 5 troisièmes années 192 heures Plus de 15 ans 240 heures Exercice : Soit une personne qui a un salaire mensuel de 95.000.00 par ans, il a 22 ans d'ancienneté. On parle d'un licenciement normal justifié.

T.A.F : Déterminer l'indemnité de licenciement Solution :
Nombre d'heures travaillées par le salarié pendant les 22 ans : 96h * 5 = 480h 144h * 5 = 720h 192h * 5 = 960h 240h * 7 = 1680 On doit d'abord déterminer le salaire mensuel : 95 000.00/12 = 7916.00 Ensuite on calcul le salaire à l'heure : 7916.00/208h (à raison de 8h par jour et 26 jours par mois) = 38.06
L'indemnité versée : 480h * 38 = 18268.00 720h * 38 = 27403.00 960h * 38 = 36537.00 1680h * 38 = 63940.00 Montant total de l'indemnité légale = 146 150.00
5- L'indemnité de licenciement abusif
En cas de licenciement abusif, le salarié peut bénéficier des dommages et intérêts, de l'indemnité de préavis prévu par les articles 41,45 du code de travail. Ainsi il peut bénéficier d'une indemnité de suspension du travail, le calcul des dommages et intérêts se fait sur 1 mois et ½ par an sans dépasser 36 mois.

Toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste. La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée, en l'absence de faute grave de l'autre partie, au respect du délai de préavis. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficie, pendant le délai de préavis, de permissions d'absence rémunérées comme temps de travail effectif, quel que soit le mode de rémunération. Les permissions d'absence sont accordées à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs. Cependant, si le salarié est occupé dans une entreprise, établissement ou sur un chantier situé à plus de dix kilomètres d'une ville érigée en municipalité, il pourra s'absenter quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine, durant les heures consacrées au travail dans l'entreprise, l'établissement ou le chantier.

La période de préavis est établie dans le contrat de travail ou par les conventions collectives (une semaine pour l'ouvrier, un mois pour l'employé, 3 mois pour les chefs de service ou les directeurs) le préavis maintient temporairement les anciennes obligations et en crée des nouvelles.

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire proprement dit et ses accessoires énumérés ci-après :

1) Primes et indemnités inhérentes au travail à l'exclusion :

a) des indemnités constituant un remboursement de frais ou de dépenses supportés par le salarié en raison de son travail ;

b) des indemnités de responsabilité, sauf les indemnités de fonction, telles que les indemnités de chef d'équipe ou de chef de groupe ;

c) des indemnités pour travaux pénibles ou dangereux ;

d) des indemnités constituant un dédommagement pour un travail exécuté dans des zones dangereuses ;

e) des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié appartenant à une catégorie supérieure ou pour un travail exécuté temporairement ou exceptionnellement, sauf les indemnités pour heures supplémentaires.

2) Les avantages en nature ;

3) Les commissions et les pourboires.

- *la délivrance des documents :* l'employeur est obligé de délivrer au salarié les documents justifiant de sa_qualification professionnelle et sa rémunération dans un délai de moins de huit jour. Ces documents sont le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte qui justifie la rupture du contrat. Le certificat ou l'attestation de travail doit compter la date d'embauche, date de son licenciement, qualité professionnelle.

La démission : c'est la volonté unilatérale émanant de l'employé qui n'a pas besoin pour prendre effet, de recevoir le consentement de l'employeur. Elle concerne spécialement les cadres et les catégories qualifiées.

La démission ne donne pas droit aux indemnités puisqu'elle est moins fréquente que le licenciement.
La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur. Mais la liberté de démissionner n'est toutefois pas sans limites. Les démissions brusques (sans respect du préavis) sont généralement jugées abusives, ainsi que celles qui ont lieu à un moment particulièrement sensible pour l'entreprise ou qui s'accompagnent d'agissements fautifs de la part du salarié.

La démission doit être écrite, signée, avec la légalisation de la signature du salarié. Elle n'est soumise à aucune condition de forme et peut être donnée oralement. Mais mieux vaut envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception, ne serait-ce que pour prendre date.

Comment doit se faire la démission dans le cas d'un CDI ?
Le salarié peut à tout moment mettre fin à son contrat de travail à durée indéterminée. Si aucune restriction ne peut être apportée à cette liberté de rupture, le salarié doit toutefois respecter certaines règles vis à vis de l'employeur.

Comment doit se faire la démission dans le cas d'un CDD?
Selon le code du travail marocain :
Le CDD prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.

Le délai du préavis dans un CDI:
La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée absolument, en l'absence de faute grave de l'autre partie bien évidemment, au respect du délai de préavis. En effet, il est interdit de fixer un délai de préavis inférieur à celui des textes législatifs ou réglementaires. Il faut préciser que le délai du préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat. Par ailleurs, l'employeur et le salarié sont tenus, pendant le délai de préavis, au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Néanmoins, l'employeur et le salarié sont dispensés du respect de ce délai en cas de force majeure. En outre, il peut être suspendu dans deux cas, notamment pendant la période d'incapacité temporaire, en cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et durant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par le Code du travail.

Selon l'article 48 du Code du travail :
La législation marocaine a donné au salarié le droit à des permissions d'absence en vue de chercher un emploi, il bénéficie, pendant le délai de préavis, de permissions d'absence

rémunérées comme temps de travail effectif, quel que soit le mode de rémunération.

Ces permissions sont accordées à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs.
Toutefois, si le salarié est occupé dans une entreprise, un établissement ou sur un chantier situé à plus de dix kilomètres d'une ville érigée en municipalité, il pourra s'absenter quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine, durant les heures consacrées au travail dans l'entreprise, l'établissement ou le chantier.

Pour éviter tout éventuel problème, les absences doivent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et, le cas échéant, alternativement au gré, une fois du salarié, une autre de l'employeur

Toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, entraîne, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste.
Enfin, il fait savoir que les dispositions en matière du préavis ne s'appliquent pas aux salariés liés avec une entreprise par un CDD (contrat de travail à durée déterminée)

La durée du préavis dans un CDI :
Le délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, est fixé comme suit :
Pour les cadres et assimilés, selon leur ancienneté :
• Moins d'un an : un mois
• Un an à 5 ans : deux mois
• Plus de 5 ans : trois mois

Pour les employés et les ouvriers, selon leur ancienneté:
• Moins d'un an : 8 jours
• Un an à 5 ans : un mois
• Plus de 5 ans : deux mois

Paragraphe 2 : Le régime spécifique : les contrats d'ANAPEC

1. Les contrats d'insertion de l'ANAPEC
Ils se présentent sous la forme de stages équivalents à une première expérience professionnelle. Ils concernent toute personne à la recherche d'un emploi et ayant pour niveau de formation minimum le Bac. L'objectif de l'ANAPEC est d'insérer 10 000 personnes par an.
Les contrats d'accès à l'emploi de l'ANAPEC
Ce sont des contrats ciblés vers les personnes les plus en difficulté, à savoir les personnes

handicapées à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, et les diplômés chômeurs depuis plus de trois ans. Un contrat est prévu pour une durée de 18 mois et demande un coût de 12 000 DH. L'employeur bénéficie de trois versements sous forme de prime d'encadrement. La dernière prime ne sera décaissée qu'après la signature d'uncontrat de travail.

3. Les contrats de développement de l'emploi de l'ANAPEC

Ils prévoient d'aider les entreprises de moins de 50 salariés se trouvant dans deszones défavorisées en leur proposant des diplômés de niveau Bac + 2. Le contrat de développement fait l'objet d'une prime dite "de recrutement durable" de 10.000 DH.L'enveloppe sera versée une fois le stagiaire recruté.

4. Les mesures de formation

Elles comprennent des crédits de formation complémentaire d'une durée de 1 à4 mois pour les personnes nécessitant une remise à niveau dans le cadre d'un recrutement. Un crédit est évalué à en moyenne 5.000 DH. La formation en question sera dispensée par un formateur choisi par l'entreprise employeur et agréé par l'ANAPEC. Les mesures de formation comprennent aussi des formations qualifiantes

	Contrat de stage de formation insertion
Champ d'application	Entreprises individuelles et personnes morales de doit privé exerçant une activité à caractère agricole, commercial, industriel, de services ou de promotion immobilière
Avantages	Exonération du paiement des cotisations patronales et salariales dues à la Sécurité Sociale et de la taxe de formation professionnelle, au titre d'indemnités versées au stagiaire. Exonération de l'Impôt Général sur le Revenu au titre d'indemnités de stage ou du salaire.
Rémunération	Au cours de la période de stage/ 1 600 Dhs avec un maximum de 6000 dhs

Durée	24 mois renouvelable pour une durée de douze (12) mois

Chapitre 2 : l'exécution du contrat de travail

Le contrat du travail est un contrat synallagmatique c'est-à-dire il crée des droit et des obligations à la charge des deux parties ;donc on va traiter successivement les droits et obligations des salariés et des employeurs

Section I : Droits et Obligations du salarié

A. Les droits :

Le salarié a droit à une rémunération qui correspond à sa qualification professionnelle et au travail fourni. Il a également droit au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, à la retraite, à la sécurité sociale, au syndicalisme au sein de l'entreprise et la participation aux organisations représentatives des salariés.

B. Les obligations

Le salarié est tenu d'accomplir avec aptitude, selon les règles de l'art, la prestation du travail. Il doit exercer les instructions de l'employeur. L'inexécution de ces instructions engage sa responsabilité, sauf en cas de force majeure ou de motif grave. Sa responsabilité peut également être engagée pour les fautes dont il est l'auteur ou la cause directe. De même, il est responsable en cas de négligence, d'imprudence ou d'incapacité professionnelle.

Il est tenu de veiller à la conservation des outils, instruments et autres choses qui lui sont confiés pour l'exécution de son travail.

Section II- Droits et Obligations de l'employeur

Paragraphe 1. Les droits :

L'employeur exerce un double pouvoir : un pouvoir disciplinaire et un pouvoir de direction.

A-Le pouvoir disciplinaire :

L'employeur tire du contrat de travail une autorité juridique sur son employé. Celui-ci doit être discipliné. En effet, le manquement à la discipline expose le salarié à des sanctions disciplinaires graduées. Il peut faire l'objet d'une réprimande par écrit (deux réprimandes dans une même période d'un mois peuvent motiver le renvoi définitif du salarié), d'un changement de service ou d'atelier, d'un renvoi temporaire pour une période qui ne peut pas dépasser 8 jours et enfin d'un renvoi définitif.

B-Le pouvoir de direction

L'employeur exerce le pouvoir de diriger son entreprise. Il lui appartient de prendre toutes les décisions qui lui paraissent nécessaires pour la bonne marche de l'entreprise. C'est lui qui embauche, répartit les tâches et détermine les cadences de la production.

Paragraphe 2. Les obligations

L'employeur doit rémunérer organiser les horaires de travail et prendre toutes les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

A. La durée du travail

L'Etat s'est intervenu pour fixer la durée de travail légale pour deux raisons :

Le souci de la santé physique et morale du salarié. Nécessité d'action sur l'économie (lutte contre le chômage). La durée du travail effectif est le temps effectivement consacré à l'activité professionnelle, elle est égale à 44 h par semaine et 2288h par an, les 2288h peuvent être réparties sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition de ne pas dépasser 10h par jours. On distingue 2 types d'heures :
Les dérogations ; les heures supplémentaires

A- Les dérogations :

Elles sont au nombre de 2 :

1)- dérogation provisoire : On en parle de ces heures en cas de perte d'heures dans l'entreprise due à des éléments indépendants de la volonté de l'employeur ou a raison d'un surcroît de la production (trop de commande a satisfaire pendant une période donnée), a condition de ne pas dépasser 10h par jour (a raison de 2h par jour) et ils sont faites un mois par an.

2- dérogation permanente : C'est la nature de l'activité qui exige la prolongation de la durée du travail, maximum de 12h/jour (a raison de 4h par jour)

.
B- Les heures supplémentaires

Ce sont des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale avec autorisation de l'inspecteur du travail et avec le consentement des deux parties (salarié et employeur). Elles

sont rémunérées au taux horaire majoré. Le taux de majoration est de : 25% Entre 5h du matin - 22h du soir 50% Entre 22h du soir – 5h du matin Le taux de Ces heures est majoré encore s'elles sont effectuées un jour de repos ou jours fériés : 50% Entre 5h du matin - 22h du soir 100% Entre 22h du soir – 5h du matin

C- Les repos et les absences

1.Le repos hebdomadaire :

C'est un repos forcé obligatoire, en principe il est de 24h consécutif de minuit à minuit, il doit être accordé le vendredi, le samedi, le dimanche ou même un jour du souk et il doit être accordé à l'ensemble du personnel simultanément. Ce repos peut être suspendu pour les raisons suivantes :

- Les entreprises de transports, de spectacles, les restaurants, les hôtels, les hôpitaux…etc.
- Le surcroît du travail.
- La récupération des heures de travail perdu. En général en cas de travaux urgent on suspend

2.Le repos hebdomadaire

Le congé annuel : C'est une notion restreinte, elle se justifie par des raisons de santé physique et morale du salarié, c'est une période d'absence qui permet au salarié de se reconstituer afin d'affronter une nouvelle période avec un meilleur rendement qualitatif et quantitatif. Sa durée varie en fonction de la durée du travail effectué : 6 mois de travail donnent droit à 10 jours (dont 9 jours ouvrables), elle est augmentée d'un jour et ½ pour chaque mois supplémentaire de travail. 12 mois de travail donnent lieu à 21 jours (dont 18 jours ouvrables), elle est augmentée d'un jour et ½ pour chaque mois supplémentaire jusqu'à 31/12. A cette période de congé s'ajoute 2 jours par mois pour les mineurs sans dépasser 30 jours. On ajoute 1 jour chaque fois qu'un jour coïncide avec un jour chômé dans l'entreprise.

L'indemnité du congé : Le salarié a droit pendant son congé annuel payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service. Cette indemnité comprend le salaire et ses accessoires, qu'ils soient matériels ou en nature.

L'indemnité compensatrice du congé payé : L'indemnité compensatrice du congé annuel payé est due quels que soient les motifs de la rupture du contrat de travail ; Lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail sans respecter le préavis dû à son employeur dans les conditions prévus par le code du travail, celui-ci peut opérer une compensation entre l'indemnité du

congé annuel payé et l'indemnité du préavis. Lorsqu'un salarié, appelé sous les drapeaux, n'as pas bénéficié du congé annuel auquel il avait droit, une indemnité compensatrice du congé lui est servie par l'employeur à son départ de l'entreprise. Lorsqu' un salarié est décédé avant d'avoir bénéficié du congé annuel payé, il est versé à ses ayants droits par l'employeur l'indemnité compensatrice du congé que ce salarié aurait perçue, si le contrat avait été rompu le jour de son décès.

Les effets du congé annuel payé :
Il est interdit à tout employeur d'occuper un de ses salariés pendant la période de son congé annuel payé à un travail, rémunéré ou non, même en dehors de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié congé annuel payé d'une autre entreprise alors qu'il savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé.
Il est interdit à tout salarié bénéficiaire d'un congé annuel payé d'exécuter des travaux rémunérés pendant son congé.
L'employeur doit tenir à jours un registre dans lequel ils sont conciliés, le Nom, le Prénom, l'Activité professionnelle, la durée du congé, le Montant de l'indemnité du congé, ainsi que la date de départ et du retour du salarié.

3. Les repos et congés exceptionnels

Ils ont lieu en cas d'événements familiaux ou de maladies.
Les événements familiaux :

3.1 – Congé de naissance : le travailleur a 3 jours de repos qui sont rémunérés au salaire journalier habituel.

3.2 - Mariage du salarié : 4 jours, de son fils 2 jours

3.3 -Circoncision : 2 jours, opération chirurgicale d'un membre de famille 2 jours. Ans tous les cas, le travailleur doit avoir la permission de son employeur. Ce dernier n'est pas obligé de rémunérer ces jours d'absences.
Les congés de maladie : Le salarié doit aviser son employeur dans les 24 heures et au-delà des 4 jrs de maladies, il y'a nécessité de produire un certificat médical et le travailleur ne peut pas refuser une contre visite demandée par son employeur. Le travailleur qui s'absente d'une manière irrégulière peut être licencié après 8 jours et ½ d'absences sans justifications dans un délai d 12 mois.

3.4 -Le congé de maternité

Le Code du travail précise dans ces dispositions que :

- La salariée en état de grossesse attesté par un certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur. Toute convention contraire est nulle de plein droit. Ne l'oublions pas, le texte d'ordre public, donc la loi, l'emporte sur toute convention particulière sauf si, bien sûr, comme sus-mentionné, celle-ci octroie de meilleurs avantages.
- La salariée en couches avant la date présumée doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.
- En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son travail à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement, ou éventuellement de 14 semaines, à condition d'aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat.
- Enfin, et en accord avec son employeur, la mère salariée peut bénéficier d'un congé non payé d'une année en vue d'élever son enfant. Le consentement des parties est donc requis pour ce dernier point.

3.5 Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les quarante-huit heures suivantes, sauf cas de force majeure. Si l'absence se prolonge plus de quatre jours, le salarié doit faire connaître à l'employeur la durée probable de son absence et lui fournir, sauf en cas d'empêchement, un certificat médical justifiant son absence. L'employeur peut faire procéder à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix et à ses frais pendant la durée de l'absence fixée par le certificat médical produit par le salarié. Lorsque l'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, est supérieure à cent quatre-vingts jours consécutifs au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours, ou lorsque le salarié est devenu inapte à continuer l'exercice de son travail, l'employeur peut le considérer comme démissionnaire de son emploi. Sauf disposition contraire du contrat de travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les absences pour maladie ou accident, autres qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, ne sont pas rémunérées, quelle que soit la périodicité de la paie.

3.6 Les jours fériés : il s’agit des jours de fêtes nationales et religieuses.

B. La rémunération :

I – Définition :

Du point de vue juridique : C'est la contre partie du travail effectué par le travailleur en égard d'un employeur au quel il est lié par la relation du travail. Il est conditionné par l'accomplissement du travail
du point de vue économique : Il a un caractère alimentaire dans la mesure où il est le revenu essentiel et unique permettant au salarié de satisfaire ses besoins.

On peut l'appeler aussi un besoin vital car il est libre et fixé par un consentement des deux parties (salarié et employeur) et sujet de la fluctuation entre l'offre et la demande. Vue son caractère alimentaire l'état s'est intervenue pour fixer un minimum légal (SMIG), en vue d'assurer le salarié un pouvoir d'achat permettant de suivre l'évolution du niveau des prix et à la contribution du développement économique et social.

II - Les composantes du salaire :

Il se compose de deux parties :

La partie principale qui est la rémunération fixe et la partie complémentaire qui comprend (les primes, les avantages, les indemnités, les gratifications et les heurs supplémentaires)

1- Les primes : Elles sont prévues pour l'incitation à la production et l'encouragement des salariés, Exemples : prime de fonction, prime d'ancienneté) Barème de prime d'ancienneté Ancienneté Pourcentage - 2 ans 0% 2 à 5 ans 5% 5 à 12 ans 10% 12 à 15 ans 15% 15 à 25 ans 20% 25 et + 25%

2- Les avantages : Sont en nombre deux ; avantages en nature (logements, nourriture, transport…) ou en numéraire.

3- Les indemnités : Elles sont données pour réparer un préjudice subit par le salarié

4- Les gratifications : Il s'agit de sommes d'argent versées bénévolement par l'employeur à événement déterminé (naissance d'enfant, succès réalisé par l'entreprise, prime de fin d'année).

III - Les modalités de paiement :

Périodicité de paiement :

Le travailleur doit être payé pendant :
Au moins 2 fois par mois, les salaires sont versés aux ouvriers
Versement mensuel pour les employés
Une fois par trimestre pour les représentants commerciaux

Jours de paiements :

Le paiement doit être effectué un jour ouvrable et pendant les heures de travail pour ne pas priver le salarié de son repos. L'employeur doit afficher l'heure, le jour et le lieu de paiement (le paiement doit être fait ½ à la fin du travail et il ne doit pas avoir lieu dans les magasins de vente).
Formes de paiements : Le salaire doit être payé en monnaie légale. Il peut être payé en nature (exemple : dans l'agriculture khemass 1/5). III - La preuve de paie : Les preuves de paiement peuvent être obtenues par les moyens suivants :
Le bulletin de paie : C'est une obligation qui incombe à l'employeur de remettre au salarié une feuille appelée bulletin de paie et qui comporte l'identité des deux parties, le numéro d'affiliation à la CNSS, le nombre d'heures normales, le nombre d'heures supplémentaires, le montant brut du salaire, les avantages et tout autre complément, et le net à payer.
La carte du travail : L'employeur est tenu de remettre à son salarié une pièce justificative au moment de son règlement, on parle de carte de travail dans le cas ou le salarié ne dispose pas de bulletin de paie.
Livre de paie : C'est un document comptable qui doit être tenu par l'employeur, et qui comporte l'ensemble des bulletins de paie de tous les salariés, et qui doit être présenté à l'inspecteur du travail en cas de demande. VI - les garanties de paiement du salaire : Le salaire doit être protégé :
Contre les créanciers de l'employeur : En cas d'insolvabilité de l'employeur, les salariés bénéficient d'un super privilège par lequel il faut les payer avant tout autres créanciers y compris l'Etat.
Contre les créanciers du travailleur lui-même : Pour protéger le salarié contre un remboursement à un créancier qui pourra le priver de la totalité ou d'une partie importante de son salaire. Le droit à fixer une somme d'argent maximum à versé aux créanciers appelée quotité cessible et saisissable

V - les retenus sur salaire :

Le salaire brut n'est pas versé en intégralité au salarié, diverses retenues sont effectuées lors de chaque paie. Mais il faut savoir que certains éléments n'ont pas le caractère de salaire

Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire

Seules les sommes versées en contrepartie de la prestation de travail ont le caractère de salaire. Dès lors, les remboursements de frais professionnels, les indemnités réparatrices, les allocations familiales versées par l'entreprise n'ont pas le caractère de salaire. Et de ce fait ne rentre pas dans les calculs des cotisations sociales

a. Les frais professionnels

Les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi, ne sont pas considérés comme des éléments de salaire et n'entrent donc dans l'assiette des cotisations sociales. Calculés aux taux forfaitaires suivants :

- 25 % pour le personnel des casinos et cercles supportant des frais de représentations
- 35 % pour les ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit, les artistes
- 45 % pour les journalistes, les rédacteurs, photographes, les directeurs de journaux, les inspecteurs et contrôleurs des compagnies des branches vie, capitalisation et épargne ; le personnel naviguant de l'aviation marchande, les voyageurs représentants et placiers
- 40 % pour le personnel naviguant de la marine marchande et de la pêche maritime.
- 20 % pour les personnes ne relavant pas des catégories professionnelles visées ci- dessus (1) ce taux sera retenu dans tous les calculs ultérieurs

b. Les indemnités

Les indemnités sont des sommes d'argent attribuées à un salarié en réparation d'un dommage ou un préjudice, en compensation de certains frais, ou encore pour tenir compte de la valeur ou de la durée des services rendus.

Exemple
Indemnité de résidence, indemnité de fonction, indemnité d'habillement, de chaussure pour travaux salissants, indemnité pou travaux pénibles ou dangereux, indemnité de nourriture, de panier ou de repas, indemnité de déplacement, indemnité de séjour, indemnité de logement……
Indemnité de licenciement ou de congédiement : l'indemnité égale est déterminée d'après la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines qui ont précédé le licenciement et son montant est égal, (par année ou fraction d'année de travail effectif) à :

96h pour les 5 premières années d'ancienneté ;
144h de la 6ème à la 10ème année ;
192 h de la 11ème à la 15ème année ;
240 h au-delà de la 15ème année.

c. Les allocations familiales

Ce sont des prestations servies par la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) aux salariés ayant des enfants à charge.
Pour chaque enfant à charge et pour 6 enfants maximum, la CNSS verse, par mois, des allocations familiales de :

200 DH par enfant pour les 3 premiers enfants ;
36 DH pour les 3 suivants.

1. la cotisation salariale à la CNSS

L'affiliation de l'entreprise à la CNSS[1] est obligatoire.

TAUX DE COTISATION ET PLAFOND DE REMUNERATION SERVANT DE BASE

AU CALCUL DES COTISATIONS PAR FAMILLE DE PRESTATION Famille de prestation	**Cotisation salariale 2015**
Prestations sociales à court terme **Taux** **Plafond**	**0,52%** **6.000 Dh**
Prestations sociales à long terme **Taux** **Plafond**	**3,96 %** **6.000 Dh**
Total	**4,48 %**

Les prestations à court terme regroupent les indemnités journalières de maladie, les indemnités journalières de maternité, les indemnités journalières d'accident et les allocations en cas de décès.

[1] Le régime de sécurité sociale est obligatoire pour les salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales. Il leur assure une protection contre les risques de suppression de revenus en cas de maladie, de maternité, d'invalidité ou de vieillesse. Il leur sert des allocations familiales et fait bénéficier leurs ayants droit d'une pension de survivants et d'une allocation de décès. La gestion administrative de la CNSS est assurée par un conseil d'administration composé de 24 membres titulaires dont 8 administrateurs représentants de l'État, 8 administrateurs représentants les employeurs et les salariés.

Les prestations sociales à long terme regroupent la pension de vieillesse ou de retraite, la pension d'invalidité et la pension de survivants.
Les cotisations salariales pour la couverture des prestations sociales (à court et à long terme) sont calculées sur l'ensemble du salaire brut dans la limite d'un plafond de 6.000 Dh par mois et par salarié.
Les taux des cotisations sont appliqués à l'ensemble de la rémunération brute plafonnée y compris les indemnités, primes et tous les autres avantages en nature ou en argent.

Application **Salariés**	**Salaire brut janvier 05**	**Taux (1)**	**Salaire brut plafonné (2)**	**Cotisations salariales (3) = (1) X (2)**
El IDRISSI	3.500 Dh	4,48 %	3.500 Dh	
HAMODA	5.600 Dh	4,48 %	5.600 Dh	
ALAOUI	7.900 Dh	4,48 %	6.000 Dh	
TOTAL	17.000 Dh	4,48 %	15.100Dh	

2. Les cotisations salariales à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de retraite C.I.M.R.

L'affiliation de l'entreprise à la C.I.M.R. est facultative. Le régime de retraite de la C.I.M.R. est alimenté par des cotisations supportées à la fois par les salariés et par l'employeur.
Le taux de cotisation pour le salarié et l'employeur peut varier de 3 % à 6 % du traitement de base. Le taux est choisi par l'employeur et est uniformément appliqué à tous les salariés d'une même catégorie (cadres, employés, ouvriers).
Le taux choisi peut s'appliquer :
- Soit à la totalité du traitement de base ;
- Soit sur la fraction du traitement de base supérieur au plafond fixé par la CNSS (6.000 Dh).

Le traitement annuel qui servira pour le calcul des cotisations comprend tous les éléments ruts de la rémunération perçus par les participants (Salaire de base, heures supplémentaires, indemnités, primes, gratifications…..) à l'exception des avantages en nature et des sommes destinées au remboursement de frais effectifs d'emploi (indemnité justifiée de déplacement, de transport….).

Traitement de base = Salaire brut- (avantages en nature + indemnités justifiées)

Exemple 2
Pour le mois de janvier 2005 la rémunération d'un salarié se présente comme suit :
Salaire de base………………….3.000 Dh
Heures supplémentaires…………600 Dh
Prime d'ancienneté……………….260 Dh
-Logement de fonction (A.E.N)…. 500 Dh
-Indemnité de transport justifié……120 Dh
Salaire brut 4.480 Dh
Calculez le salaire brut imposable.

L'impôt général sur le revenu (IGR Salariale)

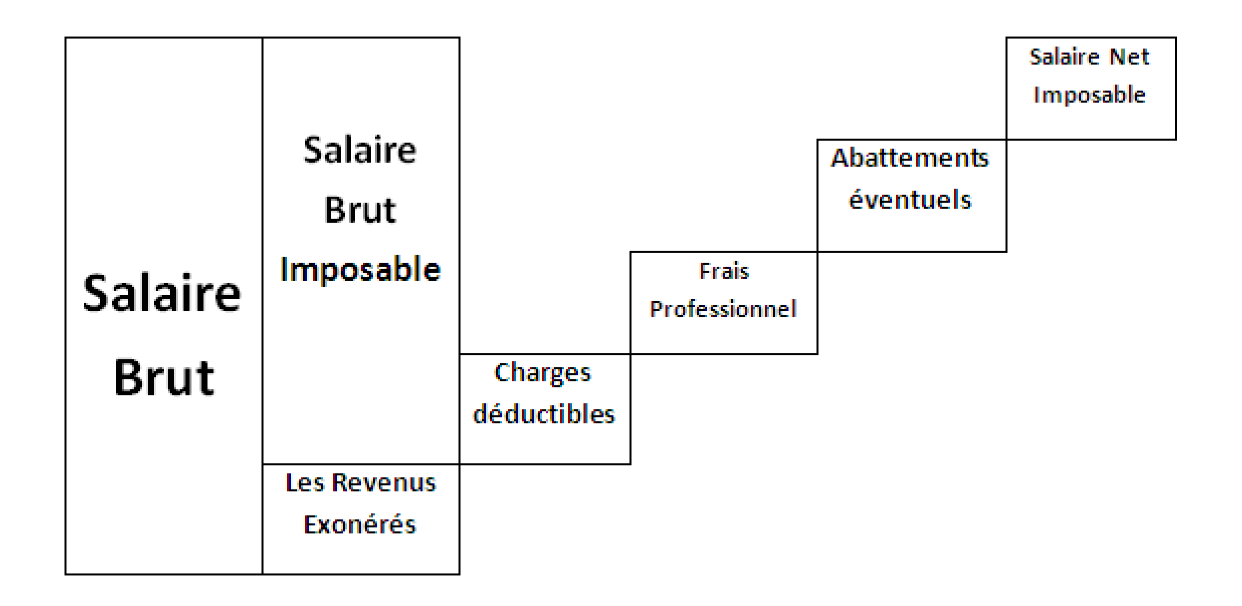
La détermination de la Base Imposable

Salaire brut global (SBG) ***- Eléments Exonérés***
= Salaire brut imposable (SBI) ***- Eléments Déductibles***
= Salaire Net Imposable (SNI) ou Base imposable

Eléments exonérés

- toutes les indemnités réparatrices justifiées

DETERMINATION DE LA BASE IMPOSABLE



Barème de l'Impôt sur le Revenu : 2015 aucun changement par rapport a 2014

Tranches de revenu annuel (en DH)	Taux en %	Sommes à déduire en Dhs
0 à 2500	0%	0
2501 à 4166.67	10%	250
4166.68 à 5000	20%	666.67
5001 à 6666.67	30%	1166.67
6666.68 à 15000	34%	1433.33
Au-delà de 15000	38%	2033.33

Eléments déductibles

- Les cotisations à la CNSS
- Les cotisations à la CIMR
- Les cotisations aux Mutuelles
- La part salariale des primes d'assurance – groupe dans la limite du plafond prévu par le contrat d'assurance.

Application

Pour le mois de janvier 2015 , la rémunération de M. FAHLAOUI, marié et ayant 3 enfants est comme suite :

Salaire de base ……………………8.000 Dh
Prime d'ancienneté ………………1.000 Dh
Indemnité de transport justifiée……500 Dh
Allocations familiales (200 X 3)……..600 Dh
Indemnité de panier 450dh

Salaire Brut ……………

Ce salarié
- Cotise à la CNSS 4.48%
- Cotise a l'AMO 2%
- Cotise à la CIMR au taux de 6 % du traitement de base
- Cotise à une assurance groupe privé « maladie… » au taux de 1.5 % du salaire de base

Salaire net imposable……………

Eléments exonérés
Frais de transport justifiés - 500 Dh
Allocations familiales - 450 Dh
Indemnité de panier - 450
S.B.I = ……………….
Eléments déductibles
Frais professionnels
20 % X
(plafond) 2.500 …par mois et 30000dh par an
Cotisation CNSS 6.000 X 4,48% …………………
Cotisation CIMR 9.000 X 6 % ……………..
Prime Ass. Groupe 8.000 X 1,5 % ………………. Dh (8000 plafond utilisé par le groupe) d'assurance)
Salaire net imposable ………………….

Calculez l'impôt sur le revenu

C : Hygiène et sécurité

L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. Il doit prendre les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires et informer et former ses salariés sur ces risques. Il doit aussi respecter certaines règles dans l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail. L'employeur négligent engage sa responsabilité.

L'employeur qui manque à son obligation de sécurité engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié,

I-Les accidents de travail

a- DEFINITION

L'accident du travail est un accident survenant dans le cadre de l'exercice d'une profession. Cette qualification doit être retenue même « en cas de force majeure[2] ou si les conditions du travail ont mis en mouvement ou aggravé les effets des forces de la nature

C'est pourquoi, on peut définir l'accident du travail comme étant celui qui survient au travailleur en relation avec l'accomplissement de son travail et qui lui occasionne un préjudice corporel quelconque. Dès lors, les conditions suivantes doivent être réunies pour retenir cette qualification :

- Existence d'un accident, c'est à dire d'une atteinte d'origine extérieure, quelle qu'en soit la cause ;

- Sa réalisation pendant l'exécution d'un travail subordonné : la victime doit être placée sous le contrôle et la direction de l'employeur ;

- La survenance d'un dommage corporel à la victime ;

A l'accident du travail, l'article 6 du dahir précité assimile les accidents de trajet qui surviennent à l'occasion du déplacement d'un travailleur à l'aller et au retour entre :

[2] La force majeure désigne un événement à la fois imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté d'une personne. Juridiquement, la force majeure est susceptible de dégager une personne de sa responsabilité ou de la délier de ses engagements contractuels. Elle peut être reconnue aussi bien en matière contractuelle qu'en matière délictuelle (c'est-à-dire avec ou sans contrat).

- Le lieu du travail et sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère certain de stabilité ou tout autre lieu où il se rend d'une façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;

- Le lieu du travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, qu'il s'agisse du petit déjeuner, du déjeuner ou du dîner, même si ce repas est pris habituellement chez un parent ou un particulier ;

- Le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et sa résidence. L'assimilation de l'accident de trajet à l'accident de travail n'est toutefois pas retenue lorsque le parcours a été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. En d'autres termes, les déplacements protégés sont exclusivement ceux qui se produisent à l'aller et au retour du travail entre le lieu ou s'exécute effectivement le service et les lieux de restauration et d'hébergement du travailleur, pourvu qu'ils présentent un caractère de stabilité ou d'habitude.

b. LA REPARATION DE L ACCIDENT DE TRAVAIL

Le régime des accidents du travail oblige l'employeur à prendre en charge les soins nécessités par l'état de la victime, à lui verser des indemnités journalières tant qu'elle est dans l'incapacité temporaire de reprendre ses activités et à lui attribuer une rente lorsque ses capacités de travail s'en trouvent irrémédiablement réduites.

1)- Les soins apportés à la victime

Ils consistent en soins médicaux, chirurgicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et accessoires ainsi qu'en appareillage en cas de mutilation ou d'handicap.

1.1. Les soins médicaux, chirurgicaux et accessoires

Qu'il y ait ou non interruption du travail, déclare l'article 41 du dahir de 1963 l'employeur doit supporter :

- Les frais médicaux et chirurgicaux y compris ceux qui sont dus aux auxiliaires médicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires, les frais d'analyses et d'examens de laboratoire, les frais d'hospitalisation, les honoraires des dentistes et sages-femmes, pour les soins donnés par ces derniers suivant les prescriptions du médecin traitant et sous son contrôle ;

- Les frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier le plus proche du lieu de l'accident ;

- D'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par son traitement. Lorsque la victime décède à la suite de l'accident, les frais funéraires ainsi que les frais de transport du lieu du décès au cimetière de la localité de sa résidence sont également pris en charge par l'employeur.

En cas d'admission dans un hôpital public, l'employeur, ou s'il y a lieu son assureur, est seul tenu, dans tous les cas, au paiement des frais d'hospitalisation et assimilés suivant le tarif réglementaire. Sauf le cas où l'admission de la victime dans une clinique privée a été

dictée par l'urgence des soins, l'employeur n'est tenu de rembourser les frais nécessités par l'état de la victime que dans les limites des tarifs réglementés des établissements hospitaliers publics.

L'employeur ou l'assureur règle les frais médicaux, hospitaliers et pharmaceutiques dans les trois mois de la notification de l'avis de paiement par l'établissement hospitalier, au profit duquel la loi a attribué une action directe en paiement à l'encontre de l'employeur ou de son assureur.

1.2. L'appareillage des mutilés du travail

La victime a droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie que l'accident rend nécessaires, ainsi qu'à la réparation ou au remplacement de ceux dont une infirmité antérieure, même ne résultant pas d'un accident du travail, rend le port nécessaire et que l'accident a détériorés ou dont il a provoqué la perte ou la mise hors usage. Ces prestations sont fixées, soit par ordonnance du juge en cas d'accord amiable, soit par la décision judiciaire attributive de la rente. Toutefois, lorsque le caractère professionnel de l'accident est indiscuté et qu'il y a urgence à pourvoir la victime en appareillage, le juge peut le décider par ordonnance avant de statuer sur la rente.

2)-. L'indemnité journalière pendant l'incapacité temporaire de travail

Tant que la victime est temporairement dans l'impossibilité de reprendre le travail, elle a droit à une indemnité journalière, sans distinction entre les jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés et chômés dans l'établissement. Son montant équivaut aux deux tiers du salaire de la victime. Cette indemnité est maintenue lorsque la victime est autorisée par son médecin traitant à reprendre un travail léger sous réserve que le médecin-conseil de l'employeur considère qu'une telle reprise pourrait favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure. Son cumul avec le salaire ne peut dépasser le salaire normal d'un travailleur de même catégorie professionnelle.

La victime qui n'interrompt pas le travail à la suite d'un accident continue de percevoir l'intégralité de son salaire. Ses absences, pendant l'horaire du travail, pour recevoir les soins prescrits, sont indemnisées sur la base de la moitié du salaire normal.

Toutefois, lorsque la durée de chaque absence est inférieure à une heure, le salaire est intégralement maintenu.

L'indemnité journalière est maintenue jusqu'au jour inclus de la consolidation de la blessure ou du décès de la victime. Mais elle cesse d'être due à compter

- Du jour du refus par la victime des soins médicaux ou du jour même de l'interruption des soins ;

- Du jour de la reprise du travail si la victime recommence à travailler avant la consolidation de la blessure, soit chez l'employeur qui l'occupait au moment de l'accident, soit chez un autre employeur ;

- A la date prévue par le certificat médical le plus récent pour la constatation de la consolidation de la blessure si la victime ne se rend à cette fin chez le médecin qu'après cette date, sauf décision contraire de ce dernier. L'employeur peut être dispensé de payer

l'indemnité journalière et les frais occasionnés par l'accident s'il verse une cotisation équivalant au tiers au moins de la contribution des membres à une société mutualiste qui s'engage à prendre en charge ces dépenses.

3)- La rente à la suite d'une incapacité permanente de travail

L'incapacité permanente de travail est évaluée après la consolidation de la blessure par un taux d'incapacité permanente de travail. Son mode de calcul a été révisé par la loi 18.01 puis par la loi 06-03 promulguée par le dahir du 19 juin 2003. Il se calcule sur la base de la rémunération annuelle multipliée par les taux d'incapacité permanente de travail selon les tranches suivantes :
- La moitié du taux d'incapacité permanente lorsqu'il ne dépasse pas 30%. Par exemple, pour un salaire annuel de 40 000 DH et un TIP de 20%, on obtient :
40 000 DH x (30/2) /100 = 6000 DH
- 15% plus la partie qui excède 30% augmentée de sa moitié pour une incapacité permanente de travail, comprise entre 30% et 50%. Par exemple, pour ce même salaire annuel et un TIP de 40%, on obtient :
- 40 000 DH x (15 + 10 + 5) / 100 = 12 000 DH
- 45% plus la partie qui excède 50% pour une incapacité permanente de travail supérieure à 50%. Par exemple, pour le même salaire et un TIP de 80%, on obtient :
- 40 000 DH x (45 + 30) / 100 = 30 000 DH
De la sorte, si le TIP est de 100%, le taux de la rente s'établit à 95%.
Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général de la victime, son âge, ses facultés physiques et mentales ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, suivant un barème établi par voie réglementaire. L'évaluation doit correspondre à la réduction de son aptitude professionnelle consécutive à l'accident comparativement à la capacité qu'il possédait au moment où il s'est produit. Le taux qui l'exprime peut être corrigé à la hausse, en cas de faute inexcusable de l'employeur et à la baisse lorsque pareille faute est commise par la victime.
Des règles particulières s'appliquent également en cas de cumul d'incapacités par suite d'accidents antérieurs.
Lorsque l'incapacité permanente est totale et oblige la victime à avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, le montant de la rente est majoré de 40% sans pouvoir être inférieur à un minimum fixé aussi par voie réglementaire. Dans tous les cas, les rentes sont calculées d'après le salaire annuel de la victime.
Mais celui-ci n'est pris en compte que sous un plafond fixé par voie réglementaire. Au delà de cette limite, le salaire est réduit par paliers. En sens inverse, un salaire minimum de référence est appliqué lorsque la victime perçoit une rémunération très faible.

4)- La rente en cas de décès

Lorsque l'accident est suivi de la mort de la victime, une pension est servie à son conjoint, à ses enfants mineurs et à ses ascendants à charge. Toutefois, le total des rentes attribuées ne peut en aucun cas dépasser 85% du salaire annuel de la victime.
4.1- la rente du conjoint

Une rente viagère est accordée au conjoint survivant qui établit l'existence d'un lien de mariage avec la victime au moment de l'accident. Son taux atteint 30% du salaire annuel lorsque l'âge du conjoint est inférieur à 60 ans et 50% au delà de cette limite.

L'employeur est également substitué à la victime décédée, dans la limite de 20% du salaire annuel; pour le paiement des pensions alimentaires dont ce dernier était redevable à des conjoints divorcés.
D'autres règles fixent des modalités particulières d'attribution de cette rente en cas de pluralité de conjoints, de remariage de la veuve et de présence d'enfants mineurs. Ainsi, au remariage du conjoint survivant qui n'a pas d'enfants, sa rente est rachetée de plein droit sous forme d'une indemnité définitive correspondant à la rente de 3 années. Lorsqu'il s'agit de conjoint avec enfant, cette possibilité est différée jusqu'à la cessation du droit de l'enfant à la perception de la rente.

4.2. Rente des orphelins

Les enfants de la victime ont droit à une rente propre à la suite du décès de leur auteur. Son taux s'établit à 20% du salaire lorsqu'il y a un seul enfant et à 30% lorsqu'ils sont deux. Au delà, son taux augmente de 10% chaque fois, la somme étant partagée par eux tous de façon égalitaire.
Lorsque les enfants concernés deviennent orphelins de père et de mère la rente de chacun d'eux est fixée à 20% du salaire.
Pour avoir droit à cette rente, les enfants doivent être âgés de moins de 16 ans, cette limite d'âge étant portée à 17 ans s'ils sont placés en apprentissage et à 21 ans s'ils poursuivent des études ou sont atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable qui les met dans l'impossibilité d'exercer une activité salariée. A l'inverse, ce droit échoue immédiatement en cas de mariage du bénéficiaire.

4.3. Rente des ascendants.

Chaque ascendant qui était à la charge de la victime au moment de l'accident reçoit une rente viagère égale à 10% du salaire annuel de celle-ci.

b- PROCEDURE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

La mise en oeuvre du régime des accidents du travail s'effectue à travers des procédures administratives et judiciaires obligatoires. Des mécanismes institutionnels permettent aussi d'assurer la réparation des accidents en cas de défaillance de l'employeur et de réviser les montants des rentes pour combattre les effets de la hausse des prix sur les titulaires de rentes.

1. Les procédures
La victime doit déclarer l'accident, ce qui déclenche une procédure administrative et judiciaire qui aboutit à la réparation.
1.1. Déclaration
La victime d'un accident du travail doit en informer son employeur ou l'un de ses préposés dans les 24 heures, sauf motifs légitimes. L'employeur ou son préposé dispose alors de 48 heures pour en faire la déclaration auprès de l'autorité locale ou à défaut auprès de la gendarmerie ou de la police locale qui en dresse procès verbal et en délivre immédiatement récépissé.
La déclaration peut également être reçue de la victime ou de ses représentants jusqu'à la deuxième année qui suit l'accident. L'inspecteur du travail est avisé immédiatement par

l'autorité qui a reçu la déclaration. Les textes d'application prévoient des formulaires spéciaux à cette fin qui doivent être utilisés en cas de déclaration par lettre recommandée.

1.2. Enquête

Le tribunal de première instance est saisi par l'autorité qui a reçu la déclaration. Il procède à une enquête soit lorsque la victime est décédée, soit lorsque, au vu d'un certificat médical, la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente de travail.

L'enquête porte sur l'identité de la victime, de ses ayants droit et de l'employeur, sur les circonstances de l'accident et notamment sur l'existence de fautes de tiers ou de raisons de détour du travailleur de son trajet ordinaire, la nature des lésions, la situation professionnelle de la victime, les accidents antérieurs qu'elle aurait subis. Le juge dispose de pouvoirs d'investigation étendus : recours aux médecins, à l'expertise, au témoignage, déplacement sur les lieux et auprès de la victime, autopsie...etc.

II- Les maladies professionnelles

Définition de la maladie professionnelle

Le dahir du 31 mai 1943 qui étend aux maladies professionnelles les dispositions de la législation sur la réparation des accidents du travail déclare dans son article 2 « sont considérées comme maladies professionnelles (…) les manifestations morbides, infections microbiennes et affections dont la liste est fixée par arrêté du ministre du travail et des questions sociales, pris après avis du ministre de la santé publique (...). »Cet arrêté retient à cet effet sous la forme de tableaux :

- Les manifestations morbides d'intoxication aigues ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs, en raison de l'exécution de travaux comportant la manipulation ou l'emploi de ces agents nocifs, et dont les principaux sont mentionnés, à titre indicatif ;
- Les infections microbiennes dont sont atteintes les personnes occupées d'une façon habituelle aux travaux limitativement énumérés par ces tableaux ;
- Les affections résultant d'une ambiance ou d'attitudes particulières entraînées par l'exécution des travaux limitativement énumérés par ces mêmes tableaux.

La même source précise les délais pendant lesquels l'employeur demeure responsable.

La réparation est due à partir de la constatation médicale de la maladie du travailleur. Lorsqu'il n'est plus au service de l'entreprise dans laquelle il a été exposé au risque, l'employeur n'est responsable que si la constatation médicale de la lésion a lieu avant l'expiration d'un délai dit de responsabilité, ayant pour point de départ le jour de la cessation d'exposition au risque et dont la durée est fixée pour chaque maladie retenu dans le tableau précité. La loi se garde donc de donner une définition rigide de la maladie professionnelle. Elle opère néanmoins de deux manières distinctes :

- En ce qui concerne les manifestations morbides dues aux intoxications, la liste des agents nocifs est fixée à titre indicatif par la réglementation, ce qui permet d'établir par expertise, le lien de causalité entre la maladie constatée et l'exposition à tout agent toxique ou son utilisation ;
- En revanche les infections microbiennes dont il peut être fait état comme cause de maladie professionnelle, ainsi que les affections résultant d'une ambiance ou d'attitudes particulières entraînées par l'exécution de travaux sont limitativement indiquées dans des tableaux réglementaires. Dès lors, une maladie peut être déclarée professionnelle parce qu'elle répond aux indications des tableaux ou parce qu'elle découle de l'exposition à des agents nocifs pendant le travail. C'est donc pour ces raisons que l'article 9 du dahir précité déclare que « tout médecin qui, dans l'exercice de ses fonctions, constate qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle ou présumée telle, qu'elle figure ou non sur une liste, qui sera

déterminée par arrêté du ministre du travail (...) est tenu d'en faire la déclaration. Ladéclaration précise la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée et la profession du malade (...) ». Mais la Cour Suprême semble donner une interprétation différente à l'article 9 qui autoriserait le médecin à attribuer le caractère de maladie professionnelle à des maladies ne figurant pas dans les tableaux réglementaires et ne découlant pas d'intoxication par exposition habituelle à des agents nocifs. Dans un arrêt numéro 435 en date du 21 septembre 1987, la chambre sociale statuant à propos d'une affection occasionnée à un travailleur qui était au service d'un hôtel déclare « qu'il est vrai, comme le reproche le demandeur, à l'arrêt attaqué, que les maladies professionnelles énumérées par le dahir du 31-3-43 et dans les dahirs qui l'ont modifié et complété sont énumérées à titre indicatif et non limitatif (...) ». On peut lire plus loin, dans le même arrêt que « le paragraphe premier de l'article 9 du dahir précité impose à tout médecin qui, dans l'exercice de ses fonctions, constate qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, ou présumée telle, qu'elle soit ou non sur une liste, ce qui démontre que les maladies professionnelles que contractent les travailleurs pendant l'exercice de leur travail sont énumérées à titre indicatif uniquement (...). » La juridiction suprême conclut que c'est à tort que la cour d'appel d'Agadir a estimé que les maladies professionnelles étaient limitativement énumérées dans le dahir de 1943 et dans les tableaux qui lui sont annexés et qu'elle aurait dû ordonner une expertise médicale en vue de déterminer si la maladie occasionnée au travailleur pendant ce travail était ou non une maladie professionnelle.

En application du dahir de 1943 plusieurs arrêtés ont fixé la liste des maladies engendrées par certains agents d'intoxication, le délai de responsabilité à observer et la liste indicative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies (saturnisme, hydrargyrisme, affections provoquées par les rayons X, phosphorisme professionnel....etc.). Par la même voie, il a été procédé à l'énumération des maladies professionnelles et des travaux susceptibles de les provoquer (tétanos professionnel, charbon professionnel, leptospiroses professionnelles...etc.). La révision de ces tableaux ne s'effectuant pas au rythme de l'évolution des connaissances scientifiques, il est certain qu'un certain décalage s'est creusé entre l'état de morbidité des travailleurs pouvant être pris en considération dans le cadre de cette législation et l'imputabilité effective de certaines atteintes aux conditions de travail. C'est, peut-être, cette situation que la Cour Suprême a cherché à corriger en donnant le dernier mot à l'expertise médicale. Mais quelle que soit l'intention qui l'anime, cette orientation peut être source d'abus et ne semble pas conforme à la loi. Un arrêté du ministre chargé de l'emploi daté du 23 décembre 1999 a abrogé et remplacé les tableaux de maladies constituant l'annexe 1 de l'arrêté du 20 mai 1967 fixant la liste des maladies professionnelles.